

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Driver Ojek *Online*

1. Definisi Transportasi Online

Menurut Amiruddin (2019) ojek *online* merupakan angkutan umum yang sama dengan ojek pada umumnya, yang menggunakan sepeda motor sebagai sarana pengangkutan namun ojek *online* dapat dikatakan lebih maju karena telah terintegrasi dengan kemajuan teknologi. Kata *online* berasal dari kata on dan line, on artinya hidup, dan line artinya saluran. Jadi *online* merupakan keadaan computer yang terhubung ke jaringan internet. Definisi *online* adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menyebutkan ketika kita sedang terhubung dengan jaringan internet. Ojek *online* merupakan angkutan umum yang sama dengan ojek pada umumnya, yang menggunakan sepeda motor sebagai sarana pengangkutan namun ojek *online* dapat dikatakan lebih maju karena telah terintegrasi dengan kemajuan teknologi (Putnarubun dkk. 2025). Tidak hanya mengantar orang, ojek *online* dapat mengantar jemput barang sesuai pesanan ataupun membeli makan kemudian diantar pada pelanggan ojek *online*. Kemunculan dari maraknya ojek *online* di Indonesia dipelopori oleh layanan transportasi berbasis *online*, tepatnya pada tahun 2010 (Nabila dkk, 2023).

2. Karakteristik Pekerjaan *Driver Ojek Online*

Menurut Gojek, karakteristik *driver ojek online* mencakup persyaratan ketat untuk menjaga standar keselamatan dan legalitas, seperti: Warga Negara Indonesia usia 18-65 tahun; memiliki e-KTP; Surat Izin Mengemudi (SIM) C aktif; kendaraan roda dua pribadi dengan surat-surat lengkap (STNK, BPKB); tidak memiliki catatan pelanggaran lalu lintas berat; dan lulus verifikasi aplikasi. Persyaratan ini memastikan *driver* siap menghadapi fleksibilitas kerja tinggi, tapi juga menambah beban administratif yang memengaruhi kepuasan kerja.

Sistem gaji *driver online* berbasis kemitraan (bagi hasil) berbeda total dengan karyawan tetap yang menerima gaji pokok bulanan. *Driver online* berpenghasilan fluktuatif berdasarkan jumlah trip atau orderan harian, tanpa gaji pokok, dan harus menanggung biaya operasional (bensin, makan, perawatan kendaraan) sendiri (GC Logistik, 2024). Sebaliknya, karyawan tetap memiliki pendapatan stabil (UMR), hak cuti, asuransi, dan jam kerja teratur, sementara *driver* ojol dituntut untuk terus mengejar target harian agar mendapat insentif.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1969), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang bersifat positif dan menyenangkan bagi seseorang terhadap pekerjaan mereka yang mencakup komponen afektif, kognitif, dan juga perilaku yang

mereka alami dalam melakukan pekerjaan mereka. Roelen menambahkan (2008) bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Reaksi emosional positif diantaranya berasal dari rasa aman, rasa adil, kebanggaan, penghasilan, beban kerja dan status. Jufrizen & Pratiwi (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan psikis menyenangkan yang muncul ketika kebutuhan pekerja terpenuhi secara memadai dalam lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional dan psikis positif yang kompleks, melibatkan perasaan senang terhadap pekerjaan melalui dimensi afektif, kognitif, dan perilaku (Locke, 1969), reaksi positif terhadap faktor seperti rasa aman, keadilan, penghasilan, dan status (Roelen, 2008), serta pemenuhan kebutuhan dasar dalam lingkungan kerja (Jufrizen & Pratiwi, 2021). Ketiga definisi ini saling melengkapi, menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya reaksi emosional sesaat, melainkan hasil interaksi antara persepsi individu terhadap pekerjaan dan pemenuhan ekspektasi kebutuhan mereka.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Berdasarkan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi 6 dimensi (Luthans, 2006).

- a. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan dapat dinilai dari seberapa menarik tugas-tugasnya, apakah memberi kesempatan buat belajar hal baru, dan apakah membuat seseorang bisa mengambil tanggung jawab lebih. Hal ini

menunjukkan bahwa karakteristik dan tingkat kompleksitas pekerjaan bisa jadi penghubung antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika tuntutan kreatif dari pekerjaan terpenuhi, pekerja biasanya menjadi lebih puas.

- b. Gaji, adalah jumlah upah yang diterima, dan sering dibandingkan dengan apa yang diperoleh rekan kerja lain di organisasi. Gaji bersifat multidimensi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan dasar, uang juga menjadi sarana buat memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi. Karyawan biasanya melihat gaji sebagai gambaran bagaimana manajemen menghargai kontribusi mereka.
- c. Promosi, merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menempatitangga kesuksesan dalam perusahaan.
- d. Pengawasan, merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan karyawan.
- e. Rekan kerja, merupakan diman tingkat rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif

merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

- f. Kondisi kerja, kondisi kerja menyangkut dengan suasana ditempat bekerja.

3. Faktor Kepuasan Kerja

Wandara & Wibawa, (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*): menekankan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan memenuhi kebutuhan dasar dan hierarkis karyawan, seperti kebutuhan fisiologis (gaji cukup untuk hidup), keamanan (stabilitas kerja), sosial (hubungan baik dengan rekan), penghargaan (pengakuan prestasi), dan aktualisasi diri (kesempatan berkembang). Dalam teori Maslow (1943), pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) termasuk dalam tingkatan dasar yaitu pemenuhan fisiologis (*physiology need*) yaitu pemenuhan dalam bertahan hidup akan, minum, udara, tempat tinggal, pakaian, dan tidur.
- b. Perbedaan (*discrepancies*): Kepuasan kerja dipengaruhi oleh selisih antara harapan karyawan terhadap pekerjaan dengan kenyataan yang dialami. menekankan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan memenuhi kebutuhan dasar dan hierarkis karyawan, seperti kebutuhan fisiologis (gaji cukup untuk hidup), keamanan (stabilitas kerja), sosial (hubungan baik

dengan rekan), penghargaan (pengakuan prestasi), dan aktualisasi diri (kesempatan berkembang).

- c. Pencapaian nilai (*value attainment*): berfokus pada sejauh mana pekerjaan selaras dengan nilai-nilai pribadi karyawan, seperti otonomi, kreativitas, atau kontribusi sosial.

Keadilan (*equity*): kepuasan kerja bergantung pada persepsi keadilan dalam perbandingan input-output (usaha vs. *reward*) dengan rekan kerja.

- d. komponen genetik (*genetic component*): Faktor biologis ini menyatakan bahwa predisposisi genetik memengaruhi baseline kepuasan kerja seseorang, seperti temperamen bawaan atau resiliensi emosional.

Menurut Roelen (2008) menyatakan terdapat sebelas faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

- a. Isi dari pekerjaan (*work content*), Meliputi jenis pekerjaan dan variasi tugas yang dihadapi, pekerjaan yang monoton dapat menurunkan kepuasan.
- b. Otonomi (*autonomy*), Kebebasan yang dimiliki pekerja dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- c. Perkembangan (*growth/development*), Kesempatan untuk berkembang dan belajar dalam pekerjaan menambah kepuasan kerja.
- d. Imbalan finansial (*financial reward*), Sistem gaji, tunjangan, dan jenis kompensasi lainnya merupakan faktor penting.
- e. Promosi (*promotion*), Kesempatan untuk naik jabatan atau posisi yang lebih baik mempengaruhi kepuasan.

- f. Pengawasan (*supervision*), Hubungan dengan atasan dan cara pengawasan berdampak pada perasaan puas.
- g. Komunikasi (*communication*), Kualitas komunikasi di tempat kerja berperan dalam menciptakan kepuasan.
- h. Rekan kerja (*co-worker*), Hubungan sosial dan kerjasama antara sesama karyawan mempengaruhi kepuasan.
- i. Makna pekerjaan (*meaningfulness*), Persepsi bahwa pekerjaan memiliki nilai dan makna yang penting.
- j. Beban kerja (*workload*), Tingkat beban kerja yang realistis dan dapat diatasi mendukung kepuasan.
- k. Tuntutan pekerjaan (*work demand*). Tekanan dan tuntutan pekerjaan harus seimbang agar tidak menurunkan kepuasan.

Dengan demikian, faktor-faktor kepuasan kerja seperti yang diuraikan oleh Wandara & Wibawa (2020) dan Roelen (2008) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang melibatkan pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), perbandingan harapan-kenyataan (*discrepancies*), keselarasan nilai (*value attainment*), persepsi keadilan (*equity*), serta pengaruh faktor biologis dan lingkungan kerja. Dalam konteks driver online seperti Mitra X, aspek *financial reward* dan *meaning of work* menjadi penting karena dapat memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas driver online.

C. Financial Reward

1. Definisi *Financial Reward*

Menurut Karami (2013) penghargaan finansial merupakan imbalan atau manfaat yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau pendanaan, seperti gaji, tunjangan, dan bonus. Imbalan finansial termasuk gaji, bonus, fasilitas transportasi, asuransi kesehatan, dan pensiun. Selain itu, penghargaan finansial juga melibatkan tunjangan, yang meliputi bantuan biaya seperti tunjangan makan, transportasi, dan keluarga, sehingga membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Menurut Aktar (2012) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi dalam memberikan gagasan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial. Foenay (2020) mendefinisikan *reward* adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada saat karyawan mendapatkan atau meraih prestasi, semakin tinggi prestasi yang diraih oleh karyawan maka *reward* yang diberikan juga akan setimpal dengan apa yang sudah di kerjakan, kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, hal tersebut merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan.

Secara keseluruhan, *financial rewards* didefinisikan sebagai upah atau gaji dalam bentuk uang atau manfaat nyata seperti gaji, bonus, tunjangan (makan, transportasi, keluarga), asuransi kesehatan, fasilitas transportasi, dan pensiun yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi

kebutuhan hidup serta mengapresiasi prestasi kerja (Karami, 2013; Foenay, 2020). Imbalan ini berfungsi sebagai elemen motivasi utama yang mendorong kontribusi inovatif, peningkatan kinerja perusahaan, dan kepuasan kerja karyawan, di mana semakin tinggi prestasi, semakin setimpal pula penghargaan yang diberikan (Aktar, 2012; Foenay, 2020).

2. Aspek *Financial Reward*

Menurut Karami (2013) ada tiga aspek dimensi dalam *financial reward*:

- a. *Financial Rewards* adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang seperti gaji dan upah. Bentuk-bentuk penghargaan ini meliputi penghasilan Gaji merupakan pembayaran rutin sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sementara bonus diberikan sebagai insentif tambahan atas pencapaian tertentu. Tunjangan bisa berupa berbagai manfaat finansial lain yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan, seperti tunjangan makan atau transportasi. *Financial Rewards* berperan penting dalam memberikan kompensasi langsung yang mendukung kesejahteraan ekonomi karyawan.
- b. *Inherent Rewards* adalah bentuk tunjangan yang diberikan dalam bentuk bukan finansial, tetapi berupa kebanggaan dan rasa empati yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Bentuk penghargaan ini lebih bersifat psikologis dan emosional, di mana perusahaan menunjukkan apresiasi dan penghargaan atas dedikasi dan kontribusi pegawai melalui penghormatan, pengakuan, dan rasa memiliki. *Inherent Rewards* bertujuan meningkatkan

motivasi intrinsik karyawan dengan memenuhi kebutuhan emosional dan psikologis mereka.

- c. *Non-Financial Rewards* adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk bukan uang atau finansial, misalnya pemberian wewenang, apresiasi, dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan. Bentuk ini berfokus pada aspek non-materiil yang dapat meningkatkan rasa memiliki, pengakuan sosial, dan kepuasan kerja. *Non-Financial Rewards* penting dalam membangun hubungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen serta loyalitas pegawai kepada organisasi.

3. **Faktor *Financial reward***

Foenay (2020) membagi tiga faktor yang mempengaruhi *financial reward*:

- a. Faktor Eksternal meliputi berbagai kondisi dan dinamika di luar organisasi yang berdampak pada kebijakan dan pelaksanaan reward. Di antaranya adalah persaingan yang terjadi di industri atau pasar tenaga kerja, yang menuntut organisasi untuk memberikan reward yang kompetitif agar bisa menarik dan mempertahankan karyawan. Kondisi ekonomi juga mempengaruhi kemampuan organisasi dalam memberikan reward, terutama dalam hal ketersediaan sumber daya finansial. Selain itu, citra perusahaan sangat penting karena reputasi yang baik dapat mendukung kelayakan dan penerimaan reward oleh karyawan. Regulasi hukum yang berlaku juga menjadi faktor penting, karena organisasi harus mematuhi peraturan terkait ketenagakerjaan dan pemberian reward yang adil dan sesuai standar hukum.

- b. Faktor Internal berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

Ini meliputi kemampuan, usia, dan sikap karyawan yang menjadi penerima reward. Kinerja adalah aspek utama yang dinilai untuk menentukan besaran reward yang diterima. Kerjasama antar karyawan juga menjadi pertimbangan dalam pemberian reward, karena reward dapat memotivasi kolaborasi dan sinergi dalam tim. Faktor internal mencerminkan bagaimana organisasi menilai kontribusi individual maupun kelompok untuk memastikan reward yang diberikan tepat sasaran dan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

- c. Faktor Perusahaan mencakup aspek organisasi yang mempengaruhi sistem *reward*. Hal ini termasuk struktur organisasi, komunikasi internal, delegasi wewenang dalam pemberian reward, perencanaan strategis terkait penghargaan, serta proses manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang mampu mengelola faktor-faktor ini dengan baik akan mampu menerapkan program *reward* yang efektif, adil, dan selaras dengan tujuan perusahaan serta kebutuhan karyawan.

Berbeda dengan karyawan tetap, *driver* memperoleh pendapatan melalui sistem insentif yang fleksibel sesuai volume order dan performa, sehingga sistem *financial reward* di Mitra X berbeda secara mendasar dengan sistem gaji karyawan pada umumnya yang biasanya mengandalkan kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan. Di Mitra X, tidak terdapat promosi jabatan formal maupun gaji pada umumnya, melainkan sistem promosi yang lebih berfokus pada peningkatan kinerja individu. Melalui

pencapaian target dan evaluasi performa mereka masing-masing, mitra *driver* dapat memperoleh kesempatan untuk meningkatkan pendapatan secara signifikan tanpa harus naik ke posisi jabatan tertentu. Pendekatan ini memungkinkan penghasilan yang fleksibel dan langsung terhubung dengan hasil kerja nyata, memberikan motivasi lebih pada mitra untuk terus meningkatkan kualitas layanan mereka.

D. Kebermaknaan Kerja

1. Definisi Kebermaknaan Kerja

Menurut Steger dkk. (2016), Makna Kerja merupakan pekerjaan yang berarti ketika seorang individu yang menemukan tujuan dalam pekerjaannya mungkin melihat makna pekerjaannya secara keseluruhan. Seseorang dapat menemukan tujuan dalam pekerjaannya, mereka tidak hanya melihat aktivitas kerja sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga sebagai bagian penting dari identitas dan kehidupan yang bermakna. Individu tersebut merasa bahwa apa yang mereka lakukan setiap hari memberikan dampak positif, baik secara pribadi maupun sosial. Seseorang yang menemukan makna dalam pekerjaannya akan cenderung lebih termotivasi, lebih puas secara emosional, dan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi. Mereka mungkin memandang tantangan kerja sebagai kesempatan untuk bertumbuh dan berkontribusi, bukan sekadar beban. Sebaliknya, individu yang tidak melihat makna dalam pekerjaan bisa mengalami kejenuhan, stres, atau bahkan kehilangan arah dalam kariernya (Steger dkk, 2016). Menurut Wrzesniewski, 2003) Makna kerja

(*meaning of work*) merupakan pekerjaan yang berarti dan mengacu pada bagaimana individu memandang secara luas arti penting dalam pekerjaan mereka. Ciri-ciri mendasar seorang individu, seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, dan relevansi tugas juga dapat memengaruhi makna kerja (Ardichvili & Kuchinke, 2009).

Secara keseluruhan, makna kerja (*meaning of work*) dapat disimpulkan sebagai persepsi mendalam individu terhadap pekerjaan yang tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghasilan, tetapi juga membentuk identitas, tujuan hidup, dan dampak positif pribadi-sosial (Steger dkk., 2016; Wrzesniewski, 2003). Pemahaman ini didukung oleh faktor intrinsik seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, dan relevansi pekerjaan (Ardichvili & Kuchinke, 2009), yang mendorong motivasi, kepuasan emosional, serta komitmen tinggi, sekaligus mengurangi risiko kejenuhan atau stres akibat kurangnya tujuan kerja.

2. Aspek Kebermaknaan Kerja

Tiga aspek *meaning of work* menurut Steger & Dik (2009).

- a. *Positive meaning in work* menggambarkan sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting, berharga, dan layak untuk dijalani. Pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai kewajiban atau sumber penghasilan, tetapi sebagai aktivitas yang selaras dengan nilai pribadi, minat, serta tujuan hidup, sehingga setiap pengalaman kerja dinilai secara subjektif sebagai sesuatu yang bermakna bagi diri sendiri. Individu yang memiliki *positive meaning in work* biasanya merasa bangga terhadap

pekerjaannya, merasakan kepuasan batin ketika menyelesaikan tugas, dan mampu menemukan sisi positif bahkan dalam tantangan kerja. Mereka cenderung memaknai aktivitas sehari-hari sebagai kesempatan untuk memberikan kontribusi, bukan hanya tugas yang harus di selesaikan.

b. *Meaning making through work* merujuk pada proses ketika seseorang menggunakan pengalaman kerjanya untuk memahami diri sendiri dan dunia secara lebih mendalam. Dalam aspek ini, pekerjaan menjadi “laboratorium kehidupan” yang membantu individu belajar tentang kekuatan, kelemahan, nilai, dan aspirasi pribadinya. Melalui berbagai pengalaman kerja, misalnya keberhasilan, kegagalan, konflik, dan kerja sama individu membangun narasi pribadi bahwa pekerjaan tersebut membantu dirinya berkembang menjadi pribadi yang lebih matang. Dengan demikian, pekerjaan tidak hanya menghasilkan output atau produk, tetapi juga memfasilitasi perkembangan personal, pemakaian atas pengalaman hidup, dan pembentukan identitas diri.

c. *Greater good motivation* menggambarkan dorongan untuk bekerja karena ingin memberikan manfaat yang lebih besar bagi orang lain, organisasi, masyarakat, atau lingkungan. Pekerjaan dianggap benar-benar bermakna ketika memiliki arti yang melampaui kepentingan pribadi, misalnya dengan berkontribusi pada kesejahteraan, keadilan sosial, pelayanan publik, atau keberlanjutan lingkungan. Pada aspek ini, individu termotivasi bukan hanya oleh gaji atau prestise, tetapi oleh keyakinan bahwa apa yang ia lakukan

membawa dampak positif bagi sekitar. Semakin besar manfaat pekerjaan terhadap orang lain atau lingkungan, semakin kuat pula rasa kebermaknaan yang dirasakan, karena individu melihat dirinya sebagai bagian dari sesuatu yang lebih besar dan bernilai.

3. Faktor Kebermaknaan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja menurut Steger dkk (2012) meliputi berbagai aspek yang mempengaruhi bagaimana individu merasakan makna dalam pekerjaannya. Steger menyatakan bahwa kebermaknaan kerja berhubungan dengan aspek psikologis positif seperti kepuasan kerja, komitmen karir, produktivitas, dan perilaku sosial dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut juga dipengaruhi oleh jenis kelamin, pengalaman dalam pekerjaan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan menantang. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kebermaknaan kerja antara lain:

- a. Faktor individu: Seperti pengalaman pribadi, kemampuan, dan harapan yang dimiliki oleh pekerja.
- b. Lingkungan kerja: Kondisi fisik dan sosial kerja yang nyaman, termasuk hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari organisasi.
- c. Pekerjaan itu sendiri: Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dianggap menarik, menantang, dan memberikan tanggung jawab yang membuat pekerja merasa dihargai.
- d. Beban kerja yang sesuai: Beban kerja yang balance dengan kemampuan pekerja dapat meningkatkan keseimbangan dan makna kerja.

- e. Persepsi tentang hasil dan pencapaian kerja yang memberikan kepuasan dan rasa bangga.

Dengan demikian, organisasi yang mampu menumbuhkan rasa makna dalam pekerjaan akan menciptakan tenaga kerja yang lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif.

E. Hubungan *Financial Reward* dan Kebermaknaan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Permasalahan yang terjadi pada *driver* Mitra X dalam kepuasan kerja seringkali mengalami diskriminatif dimana produktivitas dan motivasi atas pekerjaan mereka menurun yang disebabkan oleh kecilnya pendapatan sehari-hari tidak sepadan dengan beban kerja (*work overload*). Permasalahan yang terjadi ini dapat dihubungkan dengan teori *need fulfillment* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1954 dan teori hierarki kebutuhan yang juga dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943.

Menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (1943), kebutuhan fisiologis atau *physiological needs* merupakan tingkatan paling dasar dalam piramida kebutuhan. Kebutuhan ini meliputi faktor-faktor seperti papan, sandang dan pangan. Dengan demikian, Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menggambarkan motivasi manusia dalam bentuk piramida lima tingkatan yang harus dipenuhi secara berurutan dari bawah ke atas. Tingkat paling dasar adalah kebutuhan fisiologis seperti makanan,

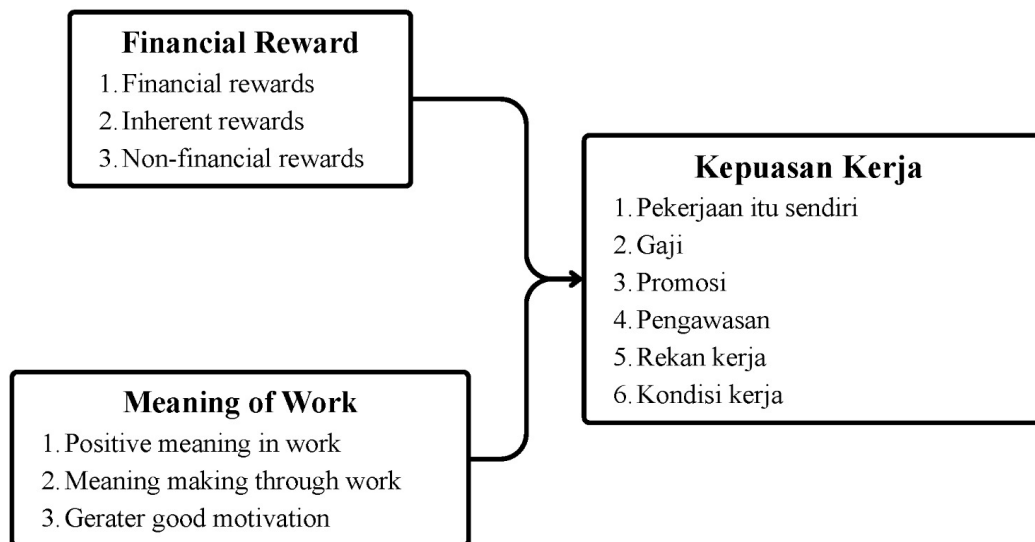
air, tempat tinggal, dan tidur yang esensial untuk kelangsungan hidup, diikuti kebutuhan keamanan mencakup rasa aman fisik, finansial, serta kesehatan. Dalam konteks pekerjaan driver, pendapatan dari *financial reward* harus mencukupi kebutuhan fisiologis ini agar motivasi kerja dapat naik ke tingkat keamanan atau sosial.

Menurut Maslow (1954), *need fulfilment* merupakan proses pemuasan serangkaian kebutuhan dasar manusia secara progresif, yang disusun dalam urutan hierarkis yang spesifik, untuk mencapai motivasi dan kesejahteraan pribadi secara menyeluruh. Struktur ini menunjukkan bahwa individu terutama terdorong untuk memenuhi kebutuhan paling dasar terlebih dahulu, sebelum beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang telah terpenuhi kemudian berhenti menjadi motivator utama, mendorong individu untuk mencari kepuasan dalam kategori berikutnya. *Financial reward* dan *meaning of work* sama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja *driver online* X di Surabaya, di mana *financial reward* memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan tempat tinggal sesuai hierarki Maslow (1943), sementara itu *meaning of work* memberikan motivasi intrinsik melalui *positive meaning in work* dan *greater good motivation* (Steger dkk, 2009), sehingga keduanya bersinergi menciptakan kepuasan emosional (Locke, 1969).

Makna kerja (*meaning of work*) berhubungan erat dengan kepuasan kerja karena pekerja yang merasakan pekerjaannya bermakna cenderung mengalami kepuasan emosional lebih tinggi (Locke, 1969).

Menurut Steger dkk. (2009), makna kerja melalui aspek *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation* memicu reaksi positif terhadap pekerjaan mereka. Ketika *driver* merasakan pekerjaan mereka memudahkan kehidupan masyarakat sekitar atau mendukung pergerakan ekonomi lokal, pekerjaan yang awalnya hanya fisik berubah menjadi aktivitas yang bermakna.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis (H1): Terdapat hubungan antara *financial reward* dan *meaning of work* secara simultan dengan tingkat kepuasan kerja pada driver X di Kota Surabaya, di mana semakin tinggi persepsi terhadap *financial reward* (seperti gaji, insentif, dan bonus) serta *meaning of work* (melalui

aspek *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*), maka semakin tinggi pula kepuasan kerja driver dengan dasar hipotesa berdasarkan teori Locke (1969) bahwa *financial reward* yang mempengaruhi emosional positif dan Steger dkk. (2009) tentang *meaning of work* meningkatkan kepuasan kerja.

